

**PENGARUH PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
KANTOR KOPERASI SIMPAN PINJAM**

**(Studi Empiris Koperasi Simpan Pinjam kabupaten Grobogan)**



Disusun Untuk Memenuhi Tugas Dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

**Disusun oleh:**

**LUSI AYUNI**

**B200140349**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Empiris pada Kantor Koperasi Simpan Pinjam Kabupaten Grobogan)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh :

**LUSI AYUNI**

**B 200140349**

Telah diperiksa dan disetujui untuk di uji oleh :

Dosen Pembimbing



**(Drs. Wahyono, M.A., Akt.)**

**NIDN. 0009035801**

## HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Empiris pada Kantor Koperasi Simpan Pinjam Kabupaten Grobogan)**

Oleh:

**LUSI AYUNI**  
**B 200 140 349**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
pada hari Kamis, 5 April 2018  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan penguji:

1. Drs. Wahyono, M.A.,Akt.

(Penguji 1)

(.....)

2. Dra RinaTrisnawati, M.Si.,Akt,Ph.D.

(Penguji 2)

(.....)

3. Eko Sugiyanto,S.E., M.Si.

(Penguji 3)

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

(Dr. Syamsudin, S.E., M.M.)  
NIDN. 0017025701

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, makasaya akan memertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 5 April 2018

Penulis



**LUSI AYUNI**  
**B200140349**

# **PENGARUH PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KOPERASI SIMPAN PINJAM**

**(Studi Empiris Koperasi Simpan Pinjam kabupaten Grobogan)**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah persepsi gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kantor koperasi simpan pinjam kabupaten Grobogan. Pemilihan sampel menggunakan *Nonprobability Sampling* dan didapatkan 15 kantor sebagai sampel. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan yang ada masih kurang baik, itu dikarenakan masih kurangnya komunikasi antara pemimpin dan karyawan, kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan. Pemimpin sebaiknya memberikan semangat kerja bagi karyawan dan lebih memotivasi karyawan dengan menjalin komunikasi yang baik agar kinerja yang dihasilkan semakin baik.

**Kata kunci :Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja**

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study to determine and analyze whether the perception of leadership style, work motivation and job satisfaction affect the performance of employees. The sample used in this research is Grobogan saving and loan cooperative office. Selection of sample using Nonprobability Sampling and got 15 office as sample. By using multiple linear regression analysis. The result of this research is that the variables of work motivation and job satisfaction have an effect on employee performance while the leadership style has no influence to the employee performance. This means that the existing leadership is still not good, it is because there is still lack of communication between leaders and employees, lack of work motivation provided by leaders to employees. Leaders should provide morale for employees and more motivate employees by establishing good communication for better performance.*

**Keywords:** *Employee Performance, Leadership Style, Work Motivation, Job Satisfaction*

## **1. PENDAHULUAN**

Seiring dengan bergulirnya globalisasi perdagangan dunia dan terjadinya era reformasi dibidang ekonomi yang ditandai dengan diserahkannya sistem perdagangan kepada kebijakan pasar, paradigma koperasi sebagai pilar utama perekonomian telah mengalami perubahan. Koperasi dituntut untuk mampu sejajar dengan badan usaha lainnya dalam menghadapi liberalisasi atau tradisi politik yang didasarkan pada pemahaman bahwa kebebasan dan persamaan hak adalah nilai politik yang utama pada perekonomian dunia (Ririn Arinah, 2010:1).

Menurut UU No. 25/1992 tentang perkoperasian, “Koperasi merupakan badan usaha yang beranggotakan orang perorang atau badan hukum koperasi, dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat, yang berdasarkan atas asas kekeluargaan”. Berdasarkan pengertian tersebut koperasi merupakan wujud perekonomian Indonesia yang disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan.

Perkembangan perekonomian saat ini semakin dinamis karena keberadaan beberapa koperasi telah dirasakan peran dan manfaatnya oleh masyarakat, walaupun derajat dan intensitasnya berbeda, sehingga koperasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi semua kalangan masyarakat khususnya masyarakat Grobogan dalam melakukan transaksi keuangan. Seiring dengan meningkatnya perekonomian masyarakat di Grobogan, koperasi dapat membantu didalam penyediaan dana untuk membiayai dan mengembangkan usaha industri, pertanian, perdagangan maupun sektor non keuangan lainnya.

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Oleh karena itu, dengan pengaruh lingkungan bisnis yang begitu kuat, mendorong perusahaan untuk melakukan pembenahan diri agar dapat bersaing dan mempertahankan hidup. Untuk melakukan hal tersebut, perlu adanya suatu rancangan strategik. Dalam menyusun rancangan strategik karyawan bagian akuntansi akan membantu manajemen dalam menyediakan informasi yang digunakan untuk mengambil keputusan.

Dalam persaingan global informasi merupakan faktor penting yang akan membantu dalam persaingan. Informasi disini bisa berupa keuangan maupun non keuangan yang dapat digunakan oleh perusahaan, investor dan pihak ketiga untuk menilai kinerja perusahaan tersebut, sehingga kinerja karyawan bagian akuntansi sangat penting bagi perusahaan, jika mereka telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang

bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin diharapkan dapat berperan sebagai figur yang menggerakkan bawahannya dan rasional, penuh inisiatif serta kecerdasan dalam pengambilan keputusan, kapabilitas dalam memecahkan masalah yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Kepemimpinan sangat diperlukan untuk mengkolaborasikan suatu kelompok kerja (teamwork) guna mencapai suatu tujuan organisasi. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi.

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Hal tersebut yang menyebabkan berkurangnya kepuasan kerja pada karyawan

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2007:156). Menurut Mudiarta (2001:257) sebab-sebab ketidakpuasan beraneka ragam seperti hasil yang diterima rendah atau dirasakan kurang cukup memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan, dan pekerjaan yang kurang sesuai. Robbins (2003:10) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Kreitner dan Kinicki (2004) menganggap bahwa motivasi mengandung "psikologis seorang karyawan yang

menyebabkan timbulnya gairah ,arah dan ketekunan tindakan dan tujuan yang telah ditentukan".

Berdasarkan latar belakang di atas,peneliti tertarik mengambil judul **PENGARUH PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN,MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN** ( Studi Terhadap Karyawan di Kantor Koperasi Simpan Pinjam Kabupaten Grobogan)

## **2. METODE PENELITIAN**

### **2.1 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja pada kantor koperasi Simpan Pinjam di kabupaten Grobogan. Sampel berjumlah 80 karyawan dari 22 Koperasi, Sumber data diambil langsung dari website resmi Dinas Koperasi kabupaten Grobogan yaitu [kumkmcentergrobogan.com](http://kumkmcentergrobogan.com)

Teknik Pengambilan sampel yang digunakan adalah *Judgement sampling* dengan pertimbangan obyek penelitian (Koperasi) bersedia menerima kuesioner penelitian. Populasi yang digunakan sebanyak 80 karyawan dari 22 Koperasi, Koperasi yang bersedia menerima kuesioner yaitu 12 Koperasi yang berjumlah 46 karyawan sedangkan yang tidak bersedia menerima kuesioner sebanyak 10 koperasi yang berjumlah 34 karyawan

### **2.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

#### **2.2.1 Variabel Dependen**

##### **2.2.1.1 Kinerja Karyawan**

Maharjan (2012) kinerja merupakan pencapaian sebuah hasil karena termotivasi dengan pekerjaan dan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukan. Yualina dan Suhana (2012) dalam Astuti dan Dharmadiaksa (2014) kinerja merupakan tingkat pencapaian keberhasilan seseorang dalam pengambilan pekerjaannya dibandingkan dengan ketentuan dan kesepakatan standar kerja yang telah disepakati sebelumnya. Viswesvaran & Ones (2000) dalam Jimoh (2008) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah perilaku atau tindakan serta hasil yang dapat diukur oleh karyawan yang berkontribusi pada tujuan organisasi dan mempunyai hubungan dengan tujuan tersebut. Indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Gaya kepemimpinan
2. Motivasi Kerja
3. Kepuasan Kerja



## **2.2.2 Variabel Independen**

### **2.2.2.1 Gaya kepemimpinan**

Kepemimpinan Menurut Wahjosumidjo (1999: 79) menyatakan seorang pemimpin memiliki kecerdasan, pertanggung jawaban, kesehatan dan memiliki sifat yang dewasa, hubungan sosial yang leluasa, motivasi serta dorongan prestasi dan sikap hubungan kerja kemanusiaan. Indikator yang digunakan dalam mengukur gaya kepemimpinan adalah:

1. Motivasi
2. Menjalin hubungan baik antara bawahan dan atasan
3. Komunikasi

### **2.2.2.2 Motivasi Kerja**

Yuwono dkk. (2005) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang mengarahkan, menjaga atau memelihara dan membangkitkan perilaku manusia agar tujuan manusia dapat terarah dengan baik . Muogbo (2013) menyatakan bahwa penghargaan yang penting dalam kinerja pekerja tidak dapat dilebih-lebihkan, terutama saat datang untuk mendapat hasil dari pekerjaan yang dilakukan. Gomes (2003:171) menyatakan bahwa motivasi merupakan perilaku yang tertuju pada tujuan. Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi kerja adalah:

1. Daya Pendorong
2. Kemauan

### **2.2.2.3 Kepuasan Kerja**

Robbins (2006:103) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Rivai dan Sagala (2009:856) kepuasan kerja adalah penilaian yang mencerminkan mengenai perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam suatu pekerjaan. McShane dan Von Glinow (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi tentang tugas seorang individu dan konteks pekerjaannya. Dole dan Schroeder (2001) dalam Koesmono (2005) kepuasan kerja merupakan reaksi dan perasaan individu terhadap lingkungan kerjanya. Indikator yang digunakan dalam mengukur kepuasan kerja adalah:

1. Sistem karir dan kompensasi yang baik
2. Hubungan yang baik antara rekan sekerja dan atasan
3. Atasan yang selalu memotivasi
4. Lingkungan kerja fisik yang kondusif

Uji hipotesis ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$KK = \alpha + \beta_1 GK + \beta_2 MK + \beta_3 Kker + \varepsilon$$

Keterangan :

KA : Kinerja Karyawan

$\beta_1 \dots \beta_2$  : Koefisien Regresi

GK : Gaya Kepemimpinan

MK : Motivasi Kerja

Kker : Kepuasan kerja

E : Variabel lain yang tidak dimasukkan dalam formula (error term)

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian regresi linear berganda dapat dilakukan setelah model dari penelitian memenuhi syarat-syarat yaitu lolos dari asumsi klasik. Syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah data tersebut harus terdistribusi normal, tidak mengandung autoorelasi, multikoloniaritas, dan heteroskedastisitas.

#### 3.2 Uji Normalitas

**Tabel 1**

**Hasil Uji Normalitas Data**

|                         | Kolmogorov-Smirnov Z | p-value (Sign) | Keterangan                |
|-------------------------|----------------------|----------------|---------------------------|
| Unstandardized Residual | 0,886                | 0,413          | Data terdistribusi normal |

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Dari tabel I diatas menunjukan bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,886 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,413. Nilai tersebut berada di atas 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data pada model regresi terdistribusi normal.

### 3.3 Uji Multikolonieritas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

| Variabel          | Tolerance | VIF   | Keterangan                     |
|-------------------|-----------|-------|--------------------------------|
| Gaya kepemimpinan | 0,477     | 2,098 | Tidak terjadi multikolineritas |
| Motivasi Kerja    | 0,372     | 2,685 | Tidak terjadi multikolineritas |
| Kepuasan Kerja    | 0,46      | 2,173 | Tidak terjadi multikolineritas |

Sumber : Data Primer, diolah 2018

Berdasarkan pada tabel 2 bahwa masing-masing nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,01 untuk setiap variabel. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolineritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini

### 3.4 Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

| Variabel          | Sig (p-value) | Keterangan                       |
|-------------------|---------------|----------------------------------|
| Gaya Kepemimpinan | 0,576         | Tidak terjadi heterokedastisitas |
| Motivasi Kerja    | 0,283         | Tidak terjadi heterokedastisitas |
| Kepuasan Kerja    | 0,343         | Tidak terjadi heterokedastisitas |

Sumber : Data Sekunder, diolah 2018

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel 3 tersebut menunjukan bahwa semua variabel dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.

### 3.5 Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

**Pengujian hipotesis** dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05.

**Tabel 4**

**Hasil Uji Hipotesis**

| Variabel          | B       | T     | Sig (p-value) | keterangan  |
|-------------------|---------|-------|---------------|-------------|
| Constant          | 13,287  | 4,415 | 0,000         |             |
| Gaya Kepemimpinan | 0,059   | 0,536 | 0,595         | H1 ditolak  |
| Motivasi Kerja    | 0,201   | 2,107 | 0,041         | H2 diterima |
| Kepuasan Kerja    | 0,212   | 2,479 | 0,017         | H3 diterima |
| $R^2$             | = 0,550 |       | $F_{hitung}$  | = 17,098    |
| $Adjusted R^2$    | = 0,518 |       | Sig/Prob      | = 0,000     |

Sumber: Data Primer, diolah 2018

### 3.6 Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan (GK) nilai (0,536) lebih kecil daripada (2,019) dan dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,595 > \alpha = 0,05$ , sehingga  $H_1$  ditolak. Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak.

Penelitian ini menolak  $H_1$  yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut peneliti tidak semua pemimpin mempunyai sikap kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan yang ada di kantor koperasi simpan pinjam kabupaten grobogan harus perlu ditingkatkan lagi karena kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai belum memuaskan. Itu berarti pemimpin belum mampu menciptakan hubungan yang baik bagi para pegawai. Pemimpin belum mampu memberi motivasi, mengkoordinasi para pegawai, dan komunikasi pemimpin dengan para pegawai masih kurang. Implikasi yang ada dalam penelitian ini yaitu harus ditingkatkan lagi kepemimpinan yang ada karena dalam penelitian ini kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai oleh sebab itu, ditunjang dengan beberapa faktor yaitu pemimpin harus selalu memberi motivasi kepada para pegawai agar mereka bisa termotivasi dan bisa lebih semangat lagi dalam menjalankan pekerjaan, pemimpin harus selalu mengkoordinasi pekerjaan yang

dilakukan pegawai apakah benar atau tidak, dan pemimpin harus lebih mendekatkan diri dengan para pegawai dengan cara berkomunikasi lancar dengan para pegawai agar mereka bisa merasa dekat dengan pemimpin dan bisa dengan nyaman juga dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Christilia O. Posuma (2013) dalam studi penelitiannya di Manado. Tetapi hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu Widyatmini dan Hakim (2008) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Serta Dharma dan Surya (2008) yang mendapatkan pengaruh signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

### **3.7 Pengaruh Persepsi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja diketahui nilai (2,107) lebih besar daripada (2,019) dan dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,041 < \alpha = 0,05$ , maka H2 diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Penelitian ini menerima H<sub>2</sub> yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dua hal yang berkaitan dengan kinerja yaitu kesediaan dan motivasi, para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan untuk tercipta hasil kinerja maksimal.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu Rangga Mahardhika, Djamhur Hamid dan Ika Ruhana (2013) yang menjelaskan bahwa motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Serta penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Juniantara dan I Gede Riana yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

### **3.8 Pengaruh Persepsi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja diketahui nilai (2,479) lebih besar daripada (2,019) dan dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,017 < \alpha = 0,05$ , maka H3 diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Penelitian ini menerima H<sub>3</sub> yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan

maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan membuat karyawan menjadi merasa aman dan nyaman bekerja. Dampaknya adalah, karyawan akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada pelanggan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu Ayu Desi Indrawati (2013) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Serta penelitian yang dilakukan I Wayan Juniantara dan I Gede Riana yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. PENUTUP**

##### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan di bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikan  $0,595 > 0,05$
- b. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikan  $0,041 > 0,05$ .
- c. Variabel kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikan  $0,017 > 0,05$ .
- d. Berdasarkan hasil kelayakan model yang dilakukan dengan menggunakan pengujian uji F mempunyai nilai signifikan 0,000, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor koperasi simpan pinjam di kabupaten Grobogan
- e. Hasil koefisien determinasi ( $Adj R^2$ ) adalah sebesar 0,518. Hal ini berarti bahwa 51,8% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja sedangkan sisanya 48,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

##### **4.2 Keterbatasan**

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan, namun diharapkan keterbatasan ini tidak mengurangi manfaat yang ingin dicapai. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini tidak mencakup keseluruhan kantor koperasi simpan pinjam di kabupaten Grobogan sehingga hasil penelitian terbatas generalisasinya.
2. Data penelitian ini dihasilkan dari instrumen yang didasarkan pada kuesioner responden, sehingga besar kemungkinan adanya kelemahan yang ditemui seperti adanya pertanyaan kuesioner yang kurang dipahami oleh responden.

#### **4.3 Saran**

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat dijadikan sebagai acuan untuk memberikan saran guna meningkatkan kualitas penelitian selanjutnya. Adapun saran yang penulis ajukan adalah :

1. Bagi penelitian berikutnya, diharapkan memperluas sampel serta menambah cakupan penelitian.
2. Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan metode kualitatif untuk mengumpulkan data penelitian agar dapat memperkuat hasil penelitian, pendekatan ini bisa dilakukan dengan wawancara langsung dengan responden.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Juniantara, I Wayan dkk. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.09 (2015) : 611-628 611 ISSN : 2337-3067
- Nurhadian, Adhie Fasha. STIE Pasundan, Bandung. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol.11, No. 1, April 2017, 59-74 ISSN : 2443-0633
- Marpaung, Marudut. STIE Dharma Bumiputra Jakarta. *Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta*. Jurnal Ilmiah WIDYA Volume 2 Nomor 1 Maret-April 2014 ISSN 2337-6686, ISSN-L 2338-3321
- Sitepu, Agripa Toar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. *Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado*. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1123-1133 ISSN 2303-1174

- Katiandagho, Christian dkk. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. *Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. Jurnal EMBA Vol.2 No.3 September 2014, Hal. 1592-1602 ISSN 2303-1174
- Sondole, Erlis Milta Rin dkk. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung*. Jurnal EMBA Vol.3 No.3 September 2015, Hal.650-659 ISSN 2303-11
- Potu, Aurelia. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. *Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1208-1218 ISSN 2303-1174
- Posuma, Christilia O. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. *Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysan Manado*. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 646-656 ISSN 2303-1174
- Murty, Windy Aprilia dkk. STIE Perbanas Surabaya. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)*. The Indonesian Accounting Review Volume 2, No. 2, July 2012, pages 215 – 228 ISSN 2086-3802
- Indrawati, Ayu Desi. Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana, Bali, Indonesia. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 2, Agustus 2013
- Putri, Putu Yudha Asteria dkk. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, Dengan In-Role Performance dan Innovative Performance Sebagai Variabel Mediasi*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 5.3 (2013):627-638 ISSN: 2302-8556